

**Loi fédérale
complétant le Code civil suisse
(Livre cinquième: Droit des obligations)**

du 30 mars 1911 (État le 1^{er} janvier 2026)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu les messages du Conseil fédéral des 3 mars 1905 et 1^{er} juin 1909¹,
arrête:*

**Première partie: Dispositions générales
Titre premier: De la formation des obligations
Chapitre I: Des obligations résultant d'un contrat**

Art. 1

A. Conclusion
du contrat
I. Accord
des parties
1. Conditions
générales

- ¹ Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté.
- ² Cette manifestation peut être expresse ou tacite.

Art. 2

2. Points
secondaires
réservés

- ¹ Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, lors même que des points secondaires ont été réservés.
- ² À défaut d'accord sur les points secondaires, le juge les règle en tenant compte de la nature de l'affaire.
- ³ Sont réservées les dispositions qui régissent la forme des contrats.

Art. 3

II. Offre et
acceptation
1. Offre avec
délai pour
accepter

- ¹ Toute personne qui propose à une autre la conclusion d'un contrat en lui fixant un délai pour accepter, est liée par son offre jusqu'à l'expiration de ce délai.
- ² Elle est déliée, si l'acceptation ne lui parvient pas avant l'expiration du délai.

RO 27 321; RS 2 189
¹ FF 1905 II 1, 1909 III 747, 1911 I 695

Art. 316

III. Insolvabilité
de l'emprunteur

¹ Le prêteur peut se refuser à livrer la chose promise, si l'emprunteur est devenu insolvable depuis la conclusion du contrat.

² Il a ce droit même si l'insolvabilité est survenue avant la conclusion du contrat, et qu'il l'ait connue seulement après s'être engagé.

Art. 317

C. Papiers-
valeurs ou
marchandises
délivrés au lieu
de numéraire

¹ Lorsque le prêt est d'une certaine somme d'argent et que l'emprunteur reçoit, au lieu de numéraire, des papiers-valeurs ou des marchandises, la somme prêtée s'évalue d'après le cours ou le prix courant à l'époque et dans le lieu de la délivrance.

² Toute convention contraire est nulle.

Art. 318

D. Temps de la
restitution

Si le contrat ne fixe ni terme de restitution ni délai d'avertissement, et n'oblige pas l'emprunteur à rendre la chose à première réquisition, l'emprunteur a, pour la restituer, six semaines qui commencent à courir dès la première réclamation du prêteur.

Titre dixième: Du contrat de travail¹²³**Chapitre I: Du contrat individuel de travail****Art. 319**

A. Définition et
formation
I. Définition

¹ Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

² Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel).

Art. 320

II. Formation

¹ Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale.

² Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

¹²³ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 25 juin 1971, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1972 (RO 1971 1461; FF 1967 II 249). Voir aussi les disp. trans. et fin. du tit. X art. 7 à la fin du texte.

³ Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat.

Art. 321

B. Obligations
du travailleur
I. Travail
personnel

Le travailleur exécute en personne le travail dont il s'est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou des circonstances.

Art. 321a

II. Diligence et
fidélité à
observer

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

² Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

³ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

⁴ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Art. 321b

III. Obligation de
rendre compte et
de restituer

¹ Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.

² Il remet en outre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

Art. 321c

IV. Heures de
travail
supplémentaires

¹ Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

² L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée.

³ L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

Art. 321d

V. Directives
générales et
instructions à
observer

¹ L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.

² Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.

Art. 321e

VI. Responsabi-
lité du travailleur

¹ Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

² La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

Art. 322

C. Obligations
de l'employeur
I. Salaire
1. Nature et
montant en
général

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

² Si le travailleur vit dans le ménage de l'employeur, son entretien et son logement font partie du salaire, sauf accord ou usage contraire.

Art. 322a

2. Participation
au résultat de
l'exploitation

¹ Si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus.

² L'employeur fournit les renseignements nécessaires au travailleur ou, à sa place, à un expert désigné en commun ou par le juge; il autorise le travailleur ou l'expert à consulter les livres de comptabilité dans la mesure où le contrôle l'exige.

³ Si une participation aux bénéfices de l'entreprise est convenue, une copie du compte de résultat est en outre remise au travailleur qui le demande.¹²⁴

Art. 322b

3. Provision
a. Naissance du droit à la provision

¹ S'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers.

² En cas de contrats d'assurance ou d'affaires comportant une exécution par prestations successives, un accord écrit peut prévoir que le droit à la provision s'acquiert lors de l'exigibilité de chaque acompte ou à chaque prestation.

³ Le droit à la provision s'éteint lorsque l'employeur n'exécute pas l'affaire sans faute de sa part ou si le tiers ne remplit pas ses obligations; si l'inexécution n'est que partielle, la provision est réduite proportionnellement.

Art. 322c

b. Décompte

¹ Si le travailleur n'est pas tenu par le contrat d'établir un relevé de ses provisions, l'employeur lui remet à chaque échéance un décompte indiquant les affaires qui donnent droit à une provision.

² L'employeur fournit les renseignements nécessaires au travailleur ou, à sa place, à un expert désigné en commun ou par le juge; il autorise le travailleur ou l'expert à consulter les livres et les pièces justificatives dans la mesure où le contrôle l'exige.

Art. 322d

4. Gratification

¹ Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

² En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi.

Art. 323

II. Paiement du salaire
1. Délais et terme de paiement

¹ Si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois.

¹²⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I 3 de la LF du 23 déc. 2011 (Droit comptable), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2013 (RO 2012 6679; FF 2008 1407).

² La provision est payée à la fin de chaque mois, à moins qu'un terme de paiement plus court n'ait été convenu ou ne soit usuel; toutefois, lorsque l'exécution de certaines affaires exige plus d'une demi-année, l'échéance de la provision peut être différée par accord écrit pour ces affaires.

³ La participation au résultat de l'exploitation est payée dès que ce résultat est constaté, mais au plus tard six mois après la fin de l'exercice.

⁴ Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire.

Art. 323a

2. Retenue sur le salaire

¹ En tant que le prévoit un accord, l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur peut retenir une partie du salaire.

² La retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie ni, au total, le salaire d'une semaine de travail; toutefois, le contrat-type de travail ou la convention collective peut prévoir une retenue plus élevée.

³ Sauf accord ou usage contraire ou disposition dérogatoire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, la retenue est réputée garantir les créances de l'employeur découlant des rapports de travail, sans avoir le caractère d'une peine conventionnelle.

Art. 323b

3. Garantie du salaire

¹ Sauf accord ou usage contraire, le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal. Un décompte est remis au travailleur.

² L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

³ Les accords sur l'utilisation du salaire dans l'intérêt de l'employeur sont nuls.

Art. 324

III. Salaire en cas d'empêchement de travailler
1. En cas de demeure de l'employeur

¹ Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

² Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

Art. 324a

2. En cas
d'empêchement
du travailleur
a. Principe

¹ Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

² Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

³ En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.¹²⁵

⁴ Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

Art. 324b

b. Exceptions

¹ Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.

² Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire.

³ Si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période quatre cinquièmes au moins du salaire.¹²⁶

Art. 325¹²⁷

IV. Cession et
mise en gage de
créances

¹ Le travailleur ne peut céder ou mettre en gage son salaire futur pour garantir une obligation d'entretien découlant du droit de la famille que dans la mesure où il est saisissable; à la demande d'un intéressé, l'office des poursuites du domicile du travailleur fixe le minimum insaisissable,

¹²⁵ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 3 oct. 2003, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2005 (RO **2005** 1429; FF **2002** 6998, **2003** 1032 2595).

¹²⁶ Introduit par l'annexe ch. 12 de la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

¹²⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 1990, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1991 (RO **1991** 974; FF **1989** III 1189, **1990** I 108).

conformément à l'art. 93 de la loi fédérale du 11 avril 1889 sur la poursuite pour dettes et la faillite¹²⁸.

² Sont nulles la cession et la mise en gage de salaires futurs en garantie d'autres obligations.

Art. 326

V. Travail aux pièces ou à la tâche
1. Fourniture de travail

¹ Lorsqu'en vertu du contrat le travailleur travaille exclusivement aux pièces ou à la tâche pour un seul employeur, celui-ci doit lui fournir du travail en quantité suffisante.

² L'employeur peut charger le travailleur d'un travail payé au temps lorsque les conditions de l'exploitation l'exigent momentanément ou qu'il se trouve, sans faute de sa part, dans l'impossibilité de fournir le travail aux pièces ou à la tâche prévu par le contrat.

³ Si le salaire payé au temps n'est pas fixé dans un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur doit verser au travailleur l'équivalent du salaire moyen aux pièces ou à la tâche qu'il gagnait jusqu'alors.

⁴ L'employeur qui ne peut pas fournir suffisamment de travail aux pièces ou à la tâche ni de travail payé au temps, n'en reste pas moins tenu, conformément aux dispositions sur la demeure, de payer le salaire qu'il devrait verser pour du travail payé au temps.

Art. 326a

2. Salaire

¹ Lorsqu'en vertu du contrat le travailleur travaille aux pièces ou à la tâche, l'employeur doit lui indiquer le taux du salaire avant le début de chaque travail.

² Si l'employeur omet de donner ces indications, il paye le salaire selon le taux fixé pour un travail identique ou analogue.

Art. 327

VI. Instruments de travail, matériaux et frais
1. Instruments de travail et matériaux

¹ Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.

² Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire.

Art. 327a

2. Frais
a. En général

¹ L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

¹²⁸ RS 281.1

² Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.

³ Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

Art. 327b

b. Véhicule à moteur

¹ Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur utilise pour son travail son propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à sa disposition par l'employeur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail.

² S'il fournit le véhicule à moteur d'entente avec l'employeur, le travailleur a droit en outre au paiement des impôts sur le véhicule et des primes d'assurance contre la responsabilité civile, ainsi qu'à une indemnité d'usure équitable, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail.

³ ...¹²⁹

Art. 327c

c. Échéance

¹ Le remboursement des frais a lieu en même temps que le paiement du salaire sur la base du décompte établi par le travailleur, à moins qu'un délai plus court ne soit convenu ou usuel.

² Lorsque l'accomplissement de ses obligations contractuelles impose régulièrement des frais au travailleur, l'employeur lui fait une avance convenable pour les frais à couvrir, à intervalles déterminés et en tous cas chaque mois.

Art. 328

VII. Protection de la personnalité du travailleur
1. En général

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.¹³⁰

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du

¹²⁹ Abrogé par l'annexe ch. 12 de la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, avec effet au 1^{er} janv. 1984 (RO 1982 1676; FF 1976 III 143).

¹³⁰ Phrase introduite par l'annexe ch. 3 de la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1996 (RO 1996 1498; FF 1993 I 1163).

ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.¹³¹

Art. 328a

2. Communauté
domestique

¹ Lorsque le travailleur vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci fournit une nourriture suffisante et un logement convenable.

² L'employeur accorde au travailleur empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie ou d'accident les soins et secours médicaux pour un temps limité, soit pendant trois semaines au cours de la première année de service et, ensuite, pendant une période plus longue, fixée équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

³ En cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur a les mêmes obligations.

Art. 328b¹³²

3. Lors du
traitement de
données
personnelles

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données¹³³ sont applicables.¹³⁴

Art. 329

VIII. Congés et
vacances
1. Congés
hebdomadaire et
usuels ¹³⁵

¹ L'employeur accorde au travailleur un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier.

² Il peut exceptionnellement grouper les jours de congé auxquels le travailleur peut prétendre ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet, si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent.

³ Il 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.

¹³¹ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 3 de la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1996 (RO 1996 1498; FF 1993 I 1163).

¹³² Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 19 juin 1992 sur la protection des données, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1993 (RO 1993 1945; FF 1988 II 421).

¹³³ RS 235.1

¹³⁴ Nouvelle teneur de la phrase selon l'annexe 1 ch. II 18 de la LF du 25 sept. 2020 sur la protection des données, en vigueur depuis le 1^{er} sept. 2023 (RO 2022 491; FF 2017 6565).

¹³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

⁴ Les parties tiennent équitablement compte des intérêts de l'employeur et du travailleur pour fixer les heures et jours de congé.

Art. 329a

2. Vacances
a. Durée

¹ L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.¹³⁶

2 ...¹³⁷

³ Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Art. 329b

b. Réduction

¹ Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.¹³⁸

² Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.¹³⁹

³ L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances si:

- a. une travailleuse, en raison d'une grossesse, est empêchée de travailler pendant deux mois au plus;
- b. une travailleuse a pris un congé de maternité au sens de l'art. 329f;
- c.¹⁴⁰ un travailleur a pris le congé de l'autre parent au sens de l'art. 329g ou le congé en cas de décès de la mère au sens de l'art. 329gbis;
- d. un travailleur a bénéficié d'un congé de prise en charge au sens de l'art. 329i;

¹³⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 16 déc. 1983, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1984 (RO 1984 580; FF 1982 III 177).

¹³⁷ Abrogé par le ch. I de la LF du 16 déc. 1983, avec effet au 1^{er} juil. 1984 (RO 1984 580; FF 1982 III 177).

¹³⁸ Nouvelle teneur selon l'art. 117 de la LF du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1984 (RO 1982 2184, 1983 1204; FF 1980 III 485).

¹³⁹ Nouvelle teneur selon l'art. 13 de la LF du 6 oct. 1989 sur les activités de jeunesse, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1991 (RO 1990 2007; FF 1988 I 777).

¹⁴⁰ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

e.¹⁴¹ une travailleuse ou un travailleur a pris un congé d'adoption au sens de l'art. 329j.¹⁴²

⁴ Un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux al. 2 et 3, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs.¹⁴³

Art. 329c

c. Continuité
et date

¹ En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.¹⁴⁴

² L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

Art. 329d

d. Salaire

¹ L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

² Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

³ Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

Art. 329e¹⁴⁵

3. Congé pour
les activités de
jeunesse extra-
scolaires

¹ Chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités.¹⁴⁶

¹⁴¹ Introduite par l'annexe ch. 1 de la LF du 1^{er} oct. 2021, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2023 (RO 2022 468; FF 2019 6723, 6909).

¹⁴² Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

¹⁴³ Introduit par le ch. I de la LF du 16 déc. 1983, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1984 (RO 1984 580; FF 1982 III 177).

¹⁴⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 16 déc. 1983, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1984 (RO 1984 580; FF 1982 III 177).

¹⁴⁵ Introduit par l'art. 13 de la LF du 6 oct. 1989 sur les activités de jeunesse, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1991 (RO 1990 2007; FF 1988 I 777).

¹⁴⁶ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 9 de la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

² Le travailleur n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur.

³ L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le congé-jeunesse sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

⁴ À la demande de l'employeur, le travailleur apportera la preuve des tâches et des fonctions qui lui ont été attribuées dans le cadre des activités de jeunesse extra-scolaires.

Art. 329¹⁴⁷

4. Congé de maternité

¹ En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 14 semaines.

² En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité.¹⁴⁸

³ En cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la travailleuse a droit à deux semaines de congé supplémentaires; celles-ci peuvent être prises sous la forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès.¹⁴⁹

Art. 329g¹⁵⁰

5. Congé de l'autre parent
a. En général

¹ Ont droit au congé de l'autre parent de deux semaines:

- a. le travailleur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent;
- b. la travailleuse, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.

¹⁴⁷ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 3 oct. 2003, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2005 (RO 2005 1429; FF 2002 6998, 2003 1032 2595).

¹⁴⁸ Introduit par le ch. II de la LF du 18 déc. 2020, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO 2021 288; FF 2019 141).

¹⁴⁹ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

¹⁵⁰ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (RO 2020 4525; FF 2019 3941). Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

² Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai est suspendu pendant le congé au sens de l'art. 329g^{bis}.

³ Le congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées.

Art. 329g^{bis}¹⁵¹

b. En cas de décès de la mère

¹ En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès.

² L'autre parent a droit au congé lorsque le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent.

³ En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f, al. 2, le congé prévu à l'al. 1 est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus.

Art. 329h¹⁵²

6. Congé pour la prise en charge de proches

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

Art. 329i¹⁵³

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

¹ Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG¹⁵⁴ parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

² Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.

³ Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

⁴ Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

¹⁵¹ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

¹⁵² Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

¹⁵³ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

¹⁵⁴ RS 834.1

⁵ L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

Art. 329¹⁵⁵

8. Congé
d'adoption

¹ Toute travailleuse ou tout travailleur qui accueille un enfant en vue d'une adoption a droit à un congé d'adoption de deux semaines pour autant que les conditions visées à l'art. 16^t LAPG¹⁵⁶ soient remplies.

² Le congé d'adoption doit être pris pendant la première année qui suit l'accueil de l'enfant.

³ Il peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux. Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé simultanément.

⁴ Le congé d'adoption peut être pris sous la forme de journées ou de semaines.

Art. 330

IX. Autres
obligations
1. Sûreté

¹ L'employeur doit tenir hors de son patrimoine la sûreté que le travailleur lui remet pour assurer l'exécution de ses obligations; il lui fournit une garantie pour sa conservation.

² L'employeur restitue la sûreté au plus tard à la fin du contrat à moins que la date de la restitution ne soit différée par un accord écrit.

³ Si l'employeur fait valoir des prétentions contestées découlant du contrat de travail, il peut retenir la sûreté jusqu'à droit connu; à la demande du travailleur, il doit consigner en justice le montant retenu.

⁴ Dans la faillite de l'employeur, le travailleur peut réclamer la sûreté que l'employeur a tenue hors de son patrimoine, sous réserve des prétentions de celui-ci qui découlent du contrat de travail.

Art. 330a

2. Certificat

¹ Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

² À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

¹⁵⁵ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 1^{er} oct. 2021, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2023 (RO 2022 468; FF 2019 6723, 6909).

¹⁵⁶ RS 834.1

Art. 330^{b157}

3. Obligation
d'informer

¹ Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants:

- a. le nom des parties;
- b. la date du début du rapport de travail;
- c. la fonction du travailleur;
- d. le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- e. la durée hebdomadaire du travail.

² Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 1 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Art. 331

D. Prévoyance
en faveur du
personnel
I. Obligations de
l'employeur

¹ Si l'employeur effectue des prestations dans un but de prévoyance ou si les travailleurs versent des contributions à cette fin, l'employeur doit transférer ces prestations et contributions à une fondation, à une société coopérative ou à une institution de droit public.

² Lorsque les prestations de l'employeur et les contributions éventuelles du travailleur sont utilisées pour assurer celui-ci contre la maladie, les accidents, sur la vie, en cas d'invalidité ou de décès auprès d'une compagnie d'assurance soumise à surveillance ou auprès d'une caisse-maladie reconnue, l'employeur est délié de l'obligation de transfert prévue à l'alinéa précédent, si le travailleur a une créance directe contre l'assureur au moment où le risque assuré se réalise.

³ Lorsqu'il incombe au travailleur de verser des cotisations à une institution de prévoyance, l'employeur est tenu de verser en même temps une contribution au moins égale à la somme des cotisations de tous les travailleurs; il financera sa contribution par ses moyens propres ou à l'aide de réserves de cotisations de l'institution de prévoyance; ces réserves doivent avoir été accumulées préalablement dans ce but par l'employeur et être comptabilisées séparément. L'employeur doit transférer à l'institution de prévoyance le montant de la cotisation déduite du salaire du travailleur en même temps que sa propre

¹⁵⁷ Introduit par l'art. 2 ch. 2 de l'AF du 17 déc. 2004 portant approbation et mise en œuvre du prot. relatif à l'extension de l'ac. entre la Confédération suisse, d'une part, et la CE et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de la CE et portant approbation de la révision des mesures d'accompagnement concernant la libre circulation des personnes, en vigueur depuis le 1^{er} avr. 2006 (RO 2006 979; FF 2004 5523 6187).

contribution, au plus tard à la fin du premier mois suivant l'année civile ou l'année d'assurance pour lesquelles les cotisations sont dues.¹⁵⁸

⁴ L'employeur donne au travailleur les renseignements nécessaires sur ses droits envers une institution de prévoyance professionnelle ou en faveur du personnel ou envers un assureur.¹⁵⁹

⁵ L'employeur livre à la Centrale du 2^e pilier, sur demande de celle-ci, les informations dont il dispose et qui pourraient permettre de retrouver les ayants droit d'avoirs oubliés ou les institutions qui les gèrent.¹⁶⁰

Art. 331a¹⁶¹

II. Début et fin
de la prévoyance

¹ La prévoyance commence le jour où débute le rapport de travail; elle prend fin le jour où le travailleur quitte l'institution de prévoyance.

² Le travailleur bénéficie toutefois d'une protection de prévoyance contre le risque du décès ou de l'invalidité jusqu'à la conclusion d'un nouveau rapport de prévoyance, mais au maximum pendant un mois.

³ L'institution de prévoyance peut exiger de l'assuré des cotisations de risque pour la prévoyance maintenue après la fin du rapport de prévoyance.

Art. 331b¹⁶²

III. Cession et
mise en gage

La créance en prestations de prévoyance futures ne peut être valablement ni cédée ni mise en gage avant d'être exigible.

Art. 331c¹⁶³

IV. Réserves
pour raisons de
santé

Les institutions de prévoyance peuvent faire des réserves pour raisons de santé en relation avec les risques d'invalidité et de décès. La durée de ces réserves est de cinq ans au plus.

¹⁵⁸ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 3 oct. 2003 (1^{re} révision LPP), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2005 (RO **2004** 1677; FF **2000** 2495).

¹⁵⁹ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO **1994** 2386; FF **1992** III 529).

¹⁶⁰ Introduit par le ch. II 2 de la LF du 18 déc. 1998, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1999 (RO **1999** 1384; FF **1998** V 4873).

¹⁶¹ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO **1994** 2386; FF **1992** III 529).

¹⁶² Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO **1994** 2386; FF **1992** III 529).

¹⁶³ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO **1994** 2386; FF **1992** III 529).

Art. 331d¹⁶⁴

V. Encouragement à la propriété du logement

1. Mise en gage

¹ Le travailleur peut, au plus tard trois ans avant la naissance du droit aux prestations de vieillesse, mettre en gage le droit aux prestations de prévoyance ou un montant à concurrence de sa prestation de libre passage pour la propriété d'un logement pour ses propres besoins.

² La mise en gage est également autorisée pour acquérir des parts d'une coopérative de construction et d'habitation ou s'engager dans des formes similaires de participation si le travailleur utilise personnellement le logement cofinancé de la sorte.

³ Pour que la mise en gage soit valable, il faut en aviser par écrit l'institution de prévoyance.

⁴ Les travailleurs âgés de plus de 50 ans peuvent mettre en gage au maximum la prestation de libre passage à laquelle ils avaient droit à l'âge de 50 ans ou la moitié de la prestation de libre passage déterminante au moment de la mise en gage.

⁵ Lorsque le travailleur est marié, la mise en gage n'est autorisée que si le conjoint donne son consentement écrit. S'il n'est pas possible de recueillir ce consentement ou s'il est refusé, le travailleur peut en appeler au tribunal civil.¹⁶⁵ Cette disposition s'applique aux partenaires enregistrés.¹⁶⁶

⁶ Si le gage est réalisé avant la survenance d'un cas de prévoyance ou avant le paiement en espèces, les art. 30d, 30e, 30g et 83a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité¹⁶⁷ sont applicables.¹⁶⁸

⁷ Le Conseil fédéral détermine:

- a. les buts pour lesquels la mise en gage est autorisée ainsi que la notion de «propriété d'un logement pour ses propres besoins»;
- b. les conditions à remplir pour la mise en gage des parts d'une coopérative de construction et d'habitation ou des formes similaires de participation.

¹⁶⁴ Introduit par le ch. II de la LF du 17 déc. 1993 sur l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO **1994** 2372; FF **1992** VI 229).

¹⁶⁵ Nouvelle teneur de la phrase selon l'annexe ch. 1 de la LF du 19 juin 2015 (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 2313; FF **2013** 4341).

¹⁶⁶ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 11 de la LF du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO **2005** 5685; FF **2003** 1192).

¹⁶⁷ RS **831.40**

¹⁶⁸ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 19 juin 2015 (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 2313; FF **2013** 4341).

Art. 331e¹⁶⁹**2. Versement anticipé**

¹ Le travailleur peut, au plus tard trois ans avant la naissance du droit aux prestations de vieillesse, faire valoir auprès de son institution de prévoyance le droit au versement d'un montant pour la propriété d'un logement pour ses propres besoins.

² Les travailleurs peuvent obtenir, jusqu'à l'âge de 50 ans, un montant jusqu'à concurrence de leur prestation de libre passage. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans peuvent obtenir au maximum la prestation de libre passage à laquelle ils avaient droit à l'âge de 50 ans ou la moitié de la prestation de libre passage à laquelle ils ont droit au moment du versement.

³ Le travailleur peut également faire valoir le droit au versement de ce montant pour acquérir des parts d'une coopérative de construction et d'habitation ou s'engager dans des formes similaires de participation s'il utilise personnellement le logement cofinancé de la sorte.

⁴ Le versement entraîne simultanément une réduction des prestations de prévoyance calculée d'après les règlements de prévoyance et les bases techniques des institutions de prévoyance respectives. Afin d'éviter que la couverture de prévoyance ne soit restreinte par la diminution des prestations en cas de décès ou d'invalidité, l'institution de prévoyance offre elle-même une assurance complémentaire ou fait office d'intermédiaire pour la conclusion d'une telle assurance.

⁵ Lorsque le travailleur est marié, le versement et la constitution ultérieure d'un droit de gage immobilier ne sont autorisés que si le conjoint donne son consentement écrit. S'il n'est pas possible de recueillir ce consentement ou s'il est refusé, le travailleur peut en appeler au tribunal civil. Cette disposition s'applique par analogie aux partenaires enregistrés.¹⁷⁰

⁶ Lorsque les époux divorcent avant la survenance d'un cas de prévoyance, le versement anticipé est considéré comme une prestation de libre passage; il est partagé conformément aux art. 123 du code civil¹⁷¹, 280 et 281 CPC¹⁷² et 22 à 22b de la loi du 17 décembre 1993 sur le libre passage¹⁷³. Cette disposition s'applique par analogie en cas de dissolution judiciaire du partenariat enregistré.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Introduit par le ch. II de la LF du 17 déc. 1993 sur l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO 1994 2372; FF 1992 VI 229).

¹⁷⁰ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 19 juin 2015 (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 2313; FF 2013 4341).

¹⁷¹ RS 210

¹⁷² RS 272

¹⁷³ RS 831.42

¹⁷⁴ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 19 juin 2015 (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 2313; FF 2013 4341).

⁷ Si le versement anticipé ou la mise en gage remettent en question les liquidités de l'institution de prévoyance, celle-ci peut différer l'exécution des demandes y relatives. L'institution de prévoyance fixe dans son règlement un ordre de priorités pour l'ajournement de ces versements anticipés ou de ces mises en gage. Le Conseil fédéral règle les modalités.

⁸ Sont en outre applicables les art. 30*d*, 30*e*, 30*g* et 83*a* de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité^{175, 176}

Art. 331¹⁷⁷

3. Limitations en cas de découvert de l'institution de prévoyance

¹ L'institution de prévoyance peut prévoir dans son règlement que la mise en gage, le versement anticipé et le remboursement peuvent être limités dans le temps, réduits ou refusés aussi longtemps que cette institution se trouve en situation de découvert.

² Le Conseil fédéral fixe les conditions dans lesquelles les limitations au sens de l'al. 1 sont admises et en détermine l'étendue.

Art. 332¹⁷⁸

E. Droit sur des inventions et des designs

¹ Les inventions que le travailleur a faites et les designs qu'il a créés, ou à l'élaboration desquels il a pris part, dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être protégés ou non.

² Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que le travailleur a faites et sur les designs qu'il a créés dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles.

³ Le travailleur qui a fait une invention ou créé un design visé à l'al. 2 en informe par écrit l'employeur; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design.

⁴ Si l'invention ou le design n'est pas laissé au travailleur, l'employeur lui verse une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention ou du design, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de

¹⁷⁵ RS 831.40

¹⁷⁶ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 19 juin 2015 (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 2313; FF 2013 4341).

¹⁷⁷ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 18 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2005 (RO 2004 4635; FF 2003 5835).

¹⁷⁸ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 1 de la LF du 5 oct. 2001 sur les designs, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2002 (RO 2002 1456; FF 2000 2587).

l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses du travailleur et de sa situation dans l'entreprise.

Art. 332a¹⁷⁹

Art. 333

F. Transfert des rapports de travail

1. Effets¹⁸⁰

¹ Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.¹⁸¹

^{1bis} Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.¹⁸²

² En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.

³ L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

⁴ Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

Art. 333a¹⁸³

2. Consultation de la représentation des travailleurs

¹ Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:

- a. le motif du transfert;
- b. les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

¹⁷⁹ Abrogé par l'annexe ch. II 1 de la LF du 5 oct. 2001 sur les designs, avec effet au 1^{er} juil. 2002 (RO 2002 1456; FF 2000 2587).

¹⁸⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁸¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁸² Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁸³ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

² Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 333^b¹⁸⁴

3. Transfert
d'entreprise pour
cause
d'insolvabilité

Lorsque l'entreprise ou une partie de celle-ci est transférée à un tiers durant un sursis concordataire dans le cadre d'une faillite ou dans celui d'un concordat par abandon d'actifs, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent pour autant que ce transfert ait été convenu avec l'acquéreur et que le travailleur ne s'y oppose pas. Pour le reste, les art. 333, à l'exception de l'al. 3, et 333a sont applicables par analogie.

Art. 334¹⁸⁵

G. Fin des
rapports de
travail

I. Contrat de
durée déterminée

¹ Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

² Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

³ Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

Art. 335¹⁸⁶

II. Contrat de
durée
indéterminée

1. Congé en
général

¹ Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

² La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 335a¹⁸⁷

2. Délais de
congé
a. En général

¹ Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

¹⁸⁴ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁸⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

¹⁸⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

¹⁸⁷ Introduit par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

² Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

Art. 335b¹⁸⁸

b. Pendant le temps d'essai

¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

² Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

³ Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 335c¹⁸⁹

c. Après le temps d'essai

¹ 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.

² Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

³ Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie du congé de l'autre parent au sens de l'art. 329g avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Introduit par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

¹⁸⁹ Introduit par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

¹⁹⁰ Introduit par l'annexe ch. I de la LF du 27 sept. 2019 (RO 2020 4689; FF 2019 3309 3743). Nouvelle teneur selon l'annexe ch. I de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

Art. 335d¹⁹¹

IIbis. Licenciement collectif
1. Définition

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e¹⁹²

2. Champ d'application

¹ Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.

² Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.¹⁹³

Art. 335f¹⁹⁴

3. Consultation de la représentation des travailleurs

¹ L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

² Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

³ Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

- a. les motifs du licenciement collectif;
- b. le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
- c. le nombre des travailleurs habituellement employés;

¹⁹¹ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁹² Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁹³ Nouvelle teneur selon l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁹⁴ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

d. la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

⁴ Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g¹⁹⁵

4. Procédure

¹ L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

² La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

³ L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.

⁴ Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h¹⁹⁶

5. Plan social a. Définition et principes

¹ Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.

² Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i¹⁹⁷

b. Obligation de négocier

¹ L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:

- a. il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
- b. il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.

¹⁹⁵ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁹⁶ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁹⁷ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

² Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.

³ L'employeur négocie:

- a. avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
- b. avec la représentation des travailleurs;
- c. directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.

⁴ Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335^j¹⁹⁸

c. Plan social établi par sentence arbitrale

¹ Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.

² Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335^k¹⁹⁹

d. Licenciement collectif pendant une procédure de faillite ou de concordat

Les dispositions relatives au plan social (art. 335^h à 335^j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336²⁰⁰

III. Protection contre les congés
1. Résiliation abusive
a. Principe

¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

¹⁹⁸ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁹⁹ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

²⁰⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

- c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
 - e.²⁰¹ parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.
- ² Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
 - c.²⁰² sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

³ Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.²⁰³

Art. 336a²⁰⁴

b. Sanction

¹ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

² L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

³ En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.²⁰⁵

²⁰¹ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 3 de la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1^{er} oct. 1996 (RO 1996 1445; FF 1994 III 1597).

²⁰² Introduite par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁰³ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁰⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

²⁰⁵ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Art. 336^{b206}

c. Procédure

¹ La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

² Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336^{c207}

2. Résiliation en
temps
inopportun
a. Par
l'employeur

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a.²⁰⁸ pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze²⁰⁹ jours;
- b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- c^{bis}.²¹⁰ avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2;
- c^{ter}.²¹¹ entre le début du congé prévu à l'art. 329f, al. 3, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;

²⁰⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO **1988** 1472; FF **1984** II 574).

²⁰⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO **1988** 1472; FF **1984** II 574).

²⁰⁸ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 3 de la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1^{er} oct. 1996 (RO **1996** 1445; FF **1994** III 1597).

²⁰⁹ Rectifié par la Commission de rédaction de l'Ass. féd. (art. 33 LREC; RO **1974** 1051).

²¹⁰ Introduite par le ch. II de la LF du 18 déc. 2020, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO **2021** 288; FF **2019** 141).

²¹¹ Introduite par l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO **2023** 680; FF **2022** 2515, 2742).

cquater.²¹² tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;

cquinquies.²¹³ pendant le congé prévu à l'art. 329g^{bis};

d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période²¹⁴, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 336d²¹⁵

b. Par le
travailleur

¹ Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c, al. 1, let. a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

² L'art. 336c, al. 2 et 3, est applicable par analogie.

Art. 337

IV. Résiliation
immédiate
1. Conditions
a. Justes motifs

¹ L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.²¹⁶

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

²¹² Anciennement let. c^{bis} puis c^{ter}. Introduite par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

²¹³ Introduite par l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO 2023 680; FF 2022 2515, 2742).

²¹⁴ Rectifié par la Commission de rédaction le 10 nov. 1988.

²¹⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

²¹⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

³ Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 337a

b. Insolvabilité
de l'employeur

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Art. 337b

2. Conséquences
a. Résiliation
justifiée

¹ Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

² Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 337c²¹⁷

b. Résiliation
injustifiée

¹ Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation²¹⁸ du contrat conclu pour une durée déterminée.

² On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

³ Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 337d

c. Non-entrée en
service ou
abandon
injustifié de
l'emploi

¹ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

² Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

²¹⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).

²¹⁸ Lire «cessation».

³ Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.²¹⁹

⁴ ...²²⁰

Art. 338

V. Décès du
travailleur ou de
l'employeur
1. Décès du
travailleur

¹ Le contrat prend fin au décès du travailleur.

² Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.²²¹

Art. 338a

2. Décès de
l'employeur

¹ À la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

² Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Art. 339

VI. Consé-
quences de la fin
du contrat
1. Exigibilité des
créances

¹ À la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

² Lorsque le travailleur a droit à une provision pour des affaires dont l'exécution a lieu entièrement ou partiellement après la fin du contrat, l'exigibilité peut être différée par accord écrit, mais en général pour six mois au plus; l'exigibilité ne peut pas être différée de plus d'une année s'il s'agit d'affaires donnant lieu à des prestations successives, ni de plus de deux ans s'il s'agit de contrats d'assurance ou d'affaires dont l'exécution s'étend sur plus d'une demi-année.

³ Le droit à une participation au résultat de l'exploitation est exigible conformément à l'art. 323, al. 3.

²¹⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO **1988** 1472; FF **1984** II 574).

²²⁰ Abrogé par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, avec effet au 1^{er} janv. 1989 (RO **1988** 1472; FF **1984** II 574).

²²¹ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 11 de la LF du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO **2005** 5685; FF **2003** 1192).

Art. 339a

2. Restitution

¹ Au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre.

² Le travailleur restitue notamment les véhicules à moteur et les permis de circulation, de même que les avances de salaire et de frais dans la mesure où elles excèdent ses créances.

³ Les droits de rétention des parties sont réservés.

Art. 339b

3. Indemnité à raison de longs rapports de travail

a. Conditions

¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail.

² Si le travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint ou au partenaire enregistré survivant, aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.²²²

Art. 339c

b. Montant et échéance

¹ Le montant de l'indemnité peut être fixé par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, mais ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour deux mois.

² Si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé, le juge le fixe selon sa libre appréciation, compte tenu de toutes les circonstances; l'indemnité ne doit toutefois pas dépasser le montant du salaire pour huit mois.

³ L'indemnité peut être réduite ou supprimée si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs ou si le paiement de cette indemnité l'exposerait à la gêne.

⁴ L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin, mais l'échéance peut en être différée par un accord écrit, par un contrat-type de travail, par une convention collective ou par le juge.

Art. 339d

c. Prestations de remplacement

¹ Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par

²²² Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 11 de la LF du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO **2005** 5685; FF **2003** 1192).

l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.²²³

² L'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance au travailleur ou les lui fait assurer par un tiers.

Art. 340

VII. Prohibition
de faire
concurrence
1. Conditions

¹ Le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser.

² La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

Art. 340a

2. Limitations

¹ La prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité; elle ne peut excéder trois ans qu'en cas de circonstances particulières.

² Le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur.

Art. 340b

3. Conséquences
des
contraventions

¹ Le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur.

² Il peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu; toutefois, il est tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant.

³ L'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention, lorsque cette

²²³ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 2 de la LF du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1985 (RO 1983 797 827 art. 1 al. 1; FF 1976 I 117).

mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur.

Art. 340c

4. Fin

¹ La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue.

² La prohibition cesse également si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié ou si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur.

Art. 341

H. Impossibilité de renoncer et prescription

¹ Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.

² Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.

Art. 342

I. Réserve en faveur du droit public; ses effets de droit civil

¹ Sont réservées:

- a.²²⁴ les dispositions de la Confédération, des cantons et des communes concernant les rapports de travail de droit public, sauf en ce qui concerne les art. 331, al. 5, et 331a à 331e;
- b. les dispositions de droit public de la Confédération et des cantons sur le travail et la formation professionnelle.

² Si des dispositions de la Confédération ou des cantons sur le travail et la formation professionnelle imposent à l'employeur ou au travailleur une obligation de droit public susceptible d'être l'objet d'un contrat individuel de travail, l'autre partie peut agir civilement en vue d'obtenir l'exécution de cette obligation.

Art. 343²²⁵

²²⁴ Nouvelle teneur selon le ch. II 2 de la LF du 18 déc. 1998, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1999 (RO 1999 1384; FF 1998 V 4873).

²²⁵ Abrogé par l'annexe I ch. II 5 du CPC du 19 déc. 2008, avec effet au 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

Chapitre II: Des contrats individuels de travail de caractère spécial

A.²²⁶ Du contrat d'apprentissage

Art. 344

I. Définition et formation
1. Définition

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation.

Art. 344a

2. Formation et projet

- ¹ Le contrat d'apprentissage n'est valable que s'il est passé par écrit.
- ² Le contrat règle la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances.
- ³ Le temps d'essai ne doit pas être inférieur à un mois ni supérieur à trois mois. S'il n'est pas fixé dans le contrat, il est de trois mois.
- ⁴ Avant l'expiration du temps d'essai, ce dernier peut exceptionnellement être prolongé jusqu'à six mois, d'entente entre les parties et avec l'approbation des autorités cantonales.
- ⁵ Le contrat peut contenir d'autres clauses, notamment sur la fourniture des instruments de travail, la contribution aux frais de logement et d'entretien, le paiement de primes d'assurances ou d'autres prestations des parties.
- ⁶ Les accords qui portent atteinte à la libre décision de la personne en formation quant à son activité professionnelle après l'apprentissage sont nuls.

Art. 345

II. Effets
1. Obligations spéciales de la personne en formation et de son représentant légal

- ¹ La personne en formation s'efforce d'atteindre le but de l'apprentissage.
- ² Le représentant légal de la personne en formation appuie de son mieux l'employeur dans sa tâche et favorise la bonne entente entre celui-ci et la personne en formation.

Art. 345a

2. Obligations spéciales de l'employeur

- ¹ L'employeur veille à ce que la personne en formation soit formée sous la responsabilité d'une personne du métier ayant les capacités professionnelles et les qualités personnelles nécessaires.

²²⁶ Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 3 de la LF du 13 déc. 2002 sur la formation professionnelle, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2004 (RO 2003 4557; FF 2000 5256).

² Il laisse à la personne en formation, sans réduction de salaire, le temps nécessaire pour suivre les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises, et pour passer l'examen de fin d'apprentissage.

³ Il accorde à la personne en formation, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, au moins cinq semaines de vacances par année d'apprentissage.

⁴ Il ne peut occuper la personne en formation à des travaux étrangers à l'activité professionnelle envisagée et à des travaux aux pièces ou à la tâche que s'ils sont en relation avec l'exercice de la profession et que sa formation n'est pas compromise.

Art. 346

III. Fin du
contrat
1. Résiliation
anticipée

¹ Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours.

² Le contrat d'apprentissage peut être résilié immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337, notamment:

- a. si la personne responsable de la formation n'a pas les capacités professionnelles ou les qualités personnelles nécessaires pour former la personne en formation;
- b. si la personne en formation n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise; la personne en formation et, le cas échéant, ses représentants légaux, doivent être entendus au préalable;
- c. si la formation ne peut être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions essentiellement différentes de celles qui avaient été prévues.

Art. 346a

2. Certificat
d'apprentissage

¹ L'employeur délivre à la personne en formation, au terme de l'apprentissage, un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage.

² À la demande de la personne en formation ou de son représentant légal, le certificat porte aussi sur les aptitudes, le travail et la conduite de la personne en formation.

B. Du contrat d'engagement des voyageurs de commerce

Art. 347

I. Définition et
formation
1. Définition

¹ Par le contrat d'engagement des voyageurs de commerce, le voyageur de commerce s'oblige, contre paiement d'un salaire, à négocier ou à conclure, pour le compte d'un commerçant, d'un industriel ou d'un au-

tre chef d'entreprise exploitée en la forme commerciale, des affaires de n'importe quelle nature hors de l'établissement.

² N'est pas considéré comme voyageur de commerce le travailleur qui n'exerce pas principalement une activité de voyageur ou qui ne travaille qu'occasionnellement ou passagèrement pour l'employeur, de même que le voyageur qui fait des affaires pour son propre compte.

Art. 347a

2. Formation
et objet

¹ Le contrat doit être fait par écrit et régler notamment:

- a. la durée et la fin du contrat;
- b. les pouvoirs du voyageur;
- c. la rémunération et le remboursement des frais;
- d. le droit applicable et le for, lorsqu'une des parties est domiciliée à l'étranger.

² À défaut de contrat écrit, les questions visées à l'alinéa précédent sont réglées par les dispositions légales et, au surplus, par les conditions habituelles de travail.

³ Un accord verbal ne peut porter que sur le début des services, sur les modalités et le rayon des voyages, ainsi que sur d'autres clauses ne contrevenant pas aux prescriptions légales ou aux stipulations écrites.

Art. 348

II. Obligations et
pouvoirs du
voyageur de
commerce
1. Obligations
spéciales

¹ Le voyageur visite la clientèle de la manière qui lui a été prescrite, à moins qu'un motif justifié ne l'oblige à s'en écarter; sauf autorisation écrite de l'employeur, il ne peut négocier ou conclure d'affaires ni pour son propre compte, ni pour le compte de tiers.

² Si le voyageur est autorisé à conclure des affaires, il observe les prix et autres conditions qui lui sont prescrits et il réserve pour toute dérogation le consentement de l'employeur.

³ Le voyageur fait régulièrement rapport sur son activité, transmet immédiatement à l'employeur toutes les commandes qu'il a reçues et porte à sa connaissance tous les faits importants qui concernent le cercle de sa clientèle.

Art. 348a

2. Ducroire

¹ Sont nuls les accords en vertu desquels le voyageur de commerce répond du paiement ou d'un autre mode d'exécution des obligations de la clientèle ou supporte tout ou partie des frais de recouvrement de créances.

² Lorsque le voyageur est chargé de conclure des affaires avec la clientèle particulière, il peut s'engager par écrit à répondre, pour chaque

affaire, du quart au plus du dommage résultant pour l'employeur de l'inexécution des obligations de la clientèle, à la condition qu'une provision convenable (ducroire) soit convenue.

³ En ce qui concerne les contrats d'assurance, le voyageur acquisateur peut s'engager par écrit à prendre à sa charge la moitié au plus des frais de recouvrement de créances si une prime ou fraction de prime n'a pas été payée et s'il demande qu'elle soit recouvrée par voie d'action en justice ou d'exécution forcée.

Art. 348b

3. Pouvoirs

¹ À moins qu'un accord écrit n'en dispose autrement, le voyageur de commerce n'a que le pouvoir de négocier des affaires.

² Si le voyageur est autorisé à conclure des affaires, ses pouvoirs s'étendent à tous les actes juridiques que comporte habituellement l'exécution de celles-ci; toutefois, il ne peut pas, sans pouvoirs spéciaux, encaisser les paiements des clients, ni accorder des délais de paiement.

³ L'art. 34 de la loi fédérale du 2 avril 1908 sur le contrat d'assurance²²⁷ est réservé.

Art. 349

III. Obligations spéciales de l'employeur 1. Rayon d'activité

¹ Lorsqu'un rayon ou un cercle de clients déterminé est attribué au voyageur de commerce, il en a l'exclusivité sous réserve d'un accord écrit contraire; toutefois, l'employeur garde la faculté de conclure personnellement des affaires dans ce rayon ou ce cercle de clients.

² L'employeur peut modifier de son chef les dispositions contractuelles relatives au rayon ou au cercle de clients si un motif justifié le nécessite avant le terme de résiliation du contrat; est cependant réservé, dans ce cas, le droit du voyageur de commerce de demander une indemnité et de résilier le contrat pour de justes motifs.

Art. 349a

2. Salaire a. En général

¹ L'employeur paie au voyageur de commerce un salaire comprenant un traitement fixe, avec ou sans provision.

² Un accord écrit prévoyant que le salaire consiste exclusivement ou principalement en une provision n'est valable que si cette dernière constitue une rémunération convenable des services du voyageur de commerce.

³ Pendant un temps d'essai de deux mois au maximum, le salaire peut être librement fixé par écrit.

²²⁷ RS 221.229.1

Art. 349b

b. Provision

¹ Lorsqu'un rayon ou un cercle de clients déterminé est attribué exclusivement à un voyageur de commerce, celui-ci a droit à la provision convenue ou usuelle pour toutes les affaires conclues par lui ou son employeur dans son rayon ou avec sa clientèle.

² Si un rayon ou un cercle de clients déterminé ne lui a pas été attribué exclusivement, le voyageur de commerce n'a droit à la provision que pour les affaires qu'il a négociées ou conclues.

³ Si, à l'échéance de la provision, la valeur d'une affaire ne peut pas être déterminée exactement, la provision est d'abord payée sur la base d'une évaluation minimum faite par l'employeur, le solde étant versé au plus tard lors de l'exécution de l'affaire.

Art. 349c

c. Empêchement de voyager

¹ Lorsque le voyageur de commerce est empêché sans sa faute de voyager et que le salaire doit néanmoins lui être payé en vertu de la loi ou du contrat, ce salaire est calculé sur la base du traitement fixe et d'une indemnité convenable pour perte de la provision.

² Si la provision constitue moins d'un cinquième du salaire, il peut être convenu par écrit qu'au cas où le voyageur de commerce est empêché sans sa faute d'exercer son activité, aucune indemnité ne lui est due en raison de la perte de la provision.

³ Lorsque le voyageur de commerce est empêché sans sa faute de voyager et que son salaire intégral lui est payé, il peut être employé dans l'établissement, à la demande de l'employeur, à d'autres travaux dont il est capable de se charger et qu'on peut raisonnablement exiger de lui.

Art. 349d

3. Frais

¹ Si le voyageur de commerce travaille en même temps pour le compte de plusieurs employeurs sans que la répartition des frais soit réglée par écrit, chaque employeur en rembourse une part égale.

² Sont nuls les accords prévoyant que tout ou partie de l'indemnité pour frais est comprise dans le traitement fixe ou la provision.

Art. 349e

4. Droit de rétention

¹ En garantie des créances exigibles et, en cas d'insolvabilité de l'employeur, des créances inexigibles découlant du contrat, le voyageur de commerce peut retenir les choses mobilières et les papiers-valeurs, ainsi que les sommes qu'il recouvre de clients en vertu de son pouvoir d'encaissement.

² Le droit de rétention ne peut pas être exercé sur les titres de transport, ni sur les tarifs de prix, ni sur les listes de clients et autres documents.

Art. 350

IV. Fin
du contrat
1. Cas spécial de
résiliation

¹ Lorsque la provision constitue au moins un cinquième du salaire et qu'elle est soumise à des fluctuations saisonnières importantes, le voyageur de commerce qui est engagé depuis la fin d'une saison ne peut être congédié pendant la saison suivante que pour la fin du deuxième mois après la résiliation du contrat.

² Dans les mêmes circonstances, le voyageur de commerce qui a été occupé jusqu'à la fin d'une saison peut résilier le contrat jusqu'au début de la saison suivante, mais uniquement pour la fin du deuxième mois après la résiliation.

Art. 350a

2. Conséquences
spéciales

¹ À la fin des rapports de travail, le voyageur de commerce a droit à la provision sur toutes les affaires qu'il a conclues ou négociées, ainsi que sur toutes les commandes transmises à l'employeur jusqu'à la fin des rapports de travail, quelle que soit la date de leur acceptation et de leur exécution.

² À la fin des rapports de travail, le voyageur de commerce rend à l'employeur les échantillons et modèles, les tarifs de prix, les listes de clients et les autres documents mis à sa disposition pour son activité; le droit de rétention est réservé.

C. Du contrat de travail à domicile**Art. 351**

I. Définition et
formation
1. Définition

Par le contrat de travail à domicile, le travailleur s'engage à exécuter, seul ou avec l'aide de membres de sa famille et contre salaire, du travail pour l'employeur dans son propre logement ou dans un autre local de son choix.

Art. 351a

2. Communica-
tion des
conditions de
travail

¹ Avant de confier du travail au travailleur, l'employeur lui indique chaque fois les modalités importantes de l'exécution, notamment les particularités non spécifiées dans des conditions générales de travail; il mentionne le matériel à fournir par le travailleur et indique par écrit l'indemnité due pour ce matériel, ainsi que le salaire.

² Si le salaire et l'indemnité pour le matériel à fournir par le travailleur ne sont pas indiqués par écrit avant la remise du travail, les conditions usuelles de travail sont applicables.

Art. 352

II. Obligations
spéciales du
travailleur
1. Exécution du
travail

¹ Le travailleur est tenu de commencer à temps le travail qu'il a accepté, de l'achever pour le terme convenu et d'en livrer le produit à l'employeur.

² Si le travail exécuté est défectueux par sa faute, le travailleur le corrige à ses frais dans la mesure où les défauts peuvent être supprimés.

Art. 352a

2. Matériel et
instruments de
travail

¹ Le travailleur utilise avec soin le matériel et les instruments de travail que l'employeur lui a remis, lui rend compte de leur emploi et restitue le matériel non utilisé et les instruments de travail.

² Si le travailleur constate, en cours de travail, que le matériel ou les instruments remis sont défectueux, il en informe immédiatement l'employeur et attend ses instructions avant de poursuivre le travail.

³ Si le travailleur a détérioré, par sa faute, le matériel ou les instruments qui lui ont été remis, il est responsable envers l'employeur au plus du montant des frais de remplacement.

Art. 353

III. Obligations
spéciales de
l'employeur
1. Acceptation
du produit du
travail

¹ L'employeur examine le travail livré et signale les défauts au travailleur, au plus tard dans la semaine.

² Si l'employeur ne signale pas à temps les défauts au travailleur, le travail est considéré comme accepté.

Art. 353a

2. Salaire
a. Paiement

¹ Lorsque le travailleur est occupé d'une manière ininterrompue par l'employeur, le salaire pour le travail fourni est payé par période d'un demi-mois ou, avec l'assentiment du travailleur, à la fin du mois; dans les autres cas, le salaire est payé au moment de la livraison du travail.

² Un décompte indiquant le motif des déductions éventuelles est remis au travailleur à chaque paiement du salaire.

Art. 353b

b. En cas
d'empêchement
de travailler

¹ L'employeur qui occupe le travailleur d'une manière ininterrompue lui paie le salaire conformément aux art. 324 et 324a lorsqu'il est en demeure d'accepter les services ou que le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne.

² Dans les autres cas, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire conformément aux art. 324 et 324a.

Art. 354

IV. Fin

¹ Si du travail à l'essai est confié au travailleur, le contrat est considéré, sauf accord contraire, comme conclu à l'essai pour un temps déterminé.

² Lorsque le travailleur est occupé d'une manière ininterrompue par l'employeur, le contrat est considéré, sauf accord contraire, comme conclu pour un temps indéterminé; dans les autres cas, il est réputé conclu pour un temps déterminé.

D. Applicabilité des dispositions générales**Art. 355**

Les règles générales du contrat individuel de travail s'appliquent à titre supplétif au contrat d'apprentissage, au contrat d'engagement des voyageurs de commerce et au contrat de travail à domicile.

Chapitre III:**De la convention collective de travail et du contrat type de travail****A. De la convention collective de travail****Art. 356**

I. Définition, objet, forme et durée

1. Définition et objet

¹ Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés.

² La convention peut également contenir d'autres clauses, pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs; elle peut même être limitée à ces clauses.

³ La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues aux alinéas précédents.

⁴ Lorsque plusieurs associations d'employeurs ou de travailleurs sont liées par la convention, soit pour avoir pris part à sa conclusion, soit pour y avoir adhéré ultérieurement avec le consentement des parties, elles ont les unes envers les autres les mêmes droits et obligations; tout accord contraire est nul.

Art. 356a

2. Liberté de s'affilier à une organisation et d'exercer la profession

¹ Les clauses de la convention et les accords entre les parties qui tendent à contraindre des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante sont nuls.

² Les clauses de la convention et les accords entre les parties qui tendent à empêcher ou à limiter l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée par le travailleur ou encore l'acquisition de la formation nécessaire à cet effet, sont nuls.

³ Les clauses et les accords visés à l'alinéa précédent sont exceptionnellement valables s'ils sont justifiés par des intérêts prépondérants dignes de protection, tels que la sécurité et la santé de personnes ou la qualité du travail; toutefois, l'intérêt d'éloigner de nouvelles personnes de la profession n'est pas digne de protection.

Art. 356b

3. Soumission à la convention

¹ Les employeurs, ainsi que les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention, peuvent se soumettre individuellement à cette dernière avec le consentement des parties; ils sont dès lors considérés comme liés par la convention.

² La convention peut régler les modalités d'application. Si elle prévoit des conditions inéquitables, en particulier des contributions excessives, le juge peut les annuler ou les ramener à de justes limites; toutefois, les clauses et les accords tendant à fixer des contributions au profit d'une seule partie sont nuls.

³ Les clauses de la convention et les accords entre les parties qui tendent à contraindre les membres d'associations d'employeurs ou de travailleurs à se soumettre à la convention sont nuls lorsque ces associations ne peuvent devenir parties à la convention ou conclure une convention analogue.

Art. 356c

4. Forme et durée

¹ La conclusion de la convention, ses modifications et sa résiliation par accord des parties, l'adhésion d'une nouvelle partie et la dénonciation ne sont valables qu'en la forme écrite; la déclaration de soumission individuelle de l'employeur ou du travailleur, le consentement des parties selon l'art. 356b, al. 1, ainsi que la dénonciation de la soumission sont également subordonnés à l'observation de la forme écrite.

² Lorsque la convention n'a pas été conclue pour une durée déterminée, chaque partie peut, sauf stipulation contraire, la dénoncer après un an et moyennant un avertissement de six mois, avec effet pour toutes les autres parties; cette disposition s'applique par analogie à la soumission individuelle.

Art. 357

II. Effets

1. À l'égard des employeurs et travailleurs liés par la convention

¹ Sauf disposition contraire de la convention, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient.

² En tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la convention sont nuls et remplacés par ces clauses; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

Art. 357a

2. À l'égard des parties

¹ Les parties veillent à l'observation de la convention; à cette fin, les associations interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.

² Chaque partie maintient la paix du travail et, en particulier, s'abstient de tout moyen de combat quant aux matières réglées dans la convention; l'obligation de maintenir la paix n'est illimitée que si les parties en sont convenues expressément.

Art. 357b

3. Exécution commune

¹ Lorsque la convention est conclue par des associations, celles-ci peuvent stipuler qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par elle, en tant qu'il s'agit des objets suivants:

- a. conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible;
- b. paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, représentation des travailleurs dans l'entreprise et maintien de la paix du travail;
- c. contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux let. a et b.

² Les parties ne peuvent insérer dans la convention les stipulations prévues à l'alinéa précédent sans y être autorisées expressément par leurs statuts ou leur organe suprême.

³ Sauf clause contraire de la convention, les dispositions sur la société simple s'appliquent par analogie aux rapports internes des parties.

Art. 358

III. Rapport avec le droit impératif

Le droit impératif de la Confédération et des cantons l'emporte sur la convention; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des tra-

vailleurs sont valables, à moins que le droit impératif ne s'y oppose expressément.

B. Du contrat-type de travail

Art. 359

I. Définition
et objet

¹ Par le contrat-type de travail sont établies des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrats de travail.

² Les cantons sont tenus d'édicter des contrats-types pour les travailleurs agricoles et le service de maison; notamment, ces contrats-types règlent la durée du travail et du repos et les conditions de travail des travailleuses et des jeunes travailleurs.

³ L'art. 358 est applicable par analogie au contrat-type de travail.

Art. 359a

II. Autorités
compétentes et
procédure

¹ Le Conseil fédéral édicte les contrats-types valables pour plusieurs cantons; les cantons sont compétents dans les autres cas.

² Avant d'être édicté, le contrat-type de travail est publié d'une manière suffisante, avec indication d'un délai pendant lequel quiconque justifie d'un intérêt peut présenter des observations par écrit; en outre, l'autorité prend l'avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique intéressées.

³ Le contrat-type entre en vigueur après avoir été publié conformément aux prescriptions valables pour les publications officielles.

⁴ La même procédure est applicable à l'abrogation et à la modification d'un contrat-type de travail.

Art. 360

III. Effets

¹ Sauf accord contraire, le contrat-type de travail s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit.

² Le contrat-type peut prévoir que les accords dérogeant à certaines de ses dispositions doivent être passés en la forme écrite.

Art. 360a²²⁸

IV. Salaires
minimaux
1. Conditions

¹ Si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires

²²⁸ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 (RO 2003 1370; FF 1999 5440).

minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360*b*, un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.

² Les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Ils doivent tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches économiques ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

³ Si les dispositions d'un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux au sens de l'al. 1 font l'objet d'infractions répétées ou s'il existe des indices que l'arrivée à échéance du contrat-type peut conduire à de nouveaux abus au sens de l'al. 1, l'autorité compétente peut, sur demande de la commission tripartite, proroger le contrat-type pour une durée limitée.²²⁹

Art. 360*b*²³⁰

2. Commissions tripartites

¹ La Confédération et chaque canton instituent une commission tripartite composée en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que de représentants de l'État.

² Les associations d'employeurs et de travailleurs peuvent proposer des représentants dans les commissions prévues à l'al. 1.

³ Les commissions observent le marché du travail. Si elles constatent des abus au sens de l'art. 360*a*, al. 1, elles tentent en règle générale de trouver un accord avec les employeurs concernés. Si elles n'y parviennent pas dans un délai de deux mois, elles proposent à l'autorité compétente d'édicter pour les branches ou professions concernées un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux.

⁴ Si l'évolution de la situation dans les branches concernées le justifie, la commission tripartite propose à l'autorité compétente la modification ou l'abrogation du contrat-type de travail.

⁵ Afin qu'elles soient en mesure de remplir leurs tâches, les commissions tripartites ont, dans les entreprises, le droit d'obtenir des renseignements et de consulter tout document nécessaire à l'exécution de l'enquête. En cas de litige, une autorité désignée à cet effet par la Confédération ou par le canton tranche.

²²⁹ Introduit par le ch. II de la LF du 30 sept. 2016, en vigueur depuis le 1^{er} avr. 2017 (RO 2017 2077; FF 2015 5359).

²³⁰ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2003 (RO 2003 1370; FF 1999 5440).

⁶ Lorsque cela est nécessaire à l'exécution de leurs enquêtes, les commissions tripartites qui en font la demande peuvent obtenir de l'Office fédéral de la statistique les données individuelles contenues dans des conventions collectives de travail d'entreprises.²³¹

Art. 360c²³²

3. Secret de fonction

¹ Les membres des commissions tripartites sont soumis au secret de fonction; ils ont en particulier l'obligation de garder le secret envers les tiers sur toutes les indications de nature commerciale ou privée dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membre.

² Cette obligation subsiste après la fin de leur activité au sein de la commission tripartite.

Art. 360d²³³

4. Effets

¹ Le contrat-type de travail au sens de l'art. 360a s'applique également aux travailleurs qui ne sont actifs que pour une période limitée dans son champ d'application territorial, ainsi qu'aux travailleurs dont les services ont été loués.

² Il ne peut pas être dérogé à un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a en défaveur du travailleur.

Art. 360e²³⁴

5. Qualité pour agir des associations

Les associations représentant les employeurs ou les travailleurs peuvent ouvrir une action tendant à faire constater le respect ou le non-respect du contrat-type de travail au sens de l'art. 360a.

Art. 360f²³⁵

6. Communication

Les cantons qui édictent un contrat-type de travail en application de l'art. 360a en font tenir un exemplaire à l'office fédéral compétent²³⁶.

²³¹ Introduit par l'art. 2 ch. 2 de l'AF du 17 déc. 2004 portant approbation et mise en œuvre du prot. relatif à l'extension de l'ac. entre la Confédération suisse, d'une part, et la CE et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de la CE et portant approbation de la révision des mesures d'accompagnement concernant la libre circulation des personnes, en vigueur depuis le 1^{er} avr. 2006 (RO **2006** 979; FF **2004** 5523 6187).

²³² Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2003 (RO **2003** 1370; FF **1999** 5440).

²³³ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 (RO **2003** 1370; FF **1999** 5440).

²³⁴ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 (RO **2003** 1370; FF **1999** 5440).

²³⁵ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 8 oct. 1999 sur les travailleurs détachés, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 (RO **2003** 1370; FF **1999** 5440).

²³⁶ Actuellement Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Chapitre IV: Dispositions impératives

Art. 361

A. Dispositions auxquelles il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni à celui du travailleur

¹ Il ne peut être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrat-type de travail ou convention collective, ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur:

- art. 321*c*, al. 1 (heures de travail supplémentaire);
- art. 323, al. 4 (avances);
- art. 323*b*, al. 2 (compensation avec des créances contre l'autre partie);
- art. 325, al. 2 (cession et mise en gage de créances de salaire);
- art. 326, al. 2 (fourniture de travail);
- art. 329*d*, al. 2 et 3 (salaire afférent aux vacances);
- art. 331, al. 1 et 2 (prestations pour la prévoyance en faveur du personnel);
- art. 331*b*, (cession et mise en gage de créances en prestations de prévoyance);²³⁷
- ...²³⁸
- art. 334, al. 3 (résiliation en cas de contrat de longue durée);
- art. 335, (résiliation du contrat);
- art. 335*k*, (plan social, licenciement collectif pendant une procédure de faillite ou de concordat);²³⁹
- art. 336, al. 1 (résiliation abusive);
- art. 336*a*, (indemnité en cas de résiliation abusive);
- art. 336*b*, (indemnité, procédure);
- art. 336*d*, (résiliation en temps inopportun par le travailleur);
- art. 337, al. 1 et 2 (résiliation immédiate pour justes motifs);
- art. 337*b*, al. 1 (conséquences de la résiliation justifiée);
- art. 337*d*, (conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi);
- art. 339, al. 1 (exigibilité des créances);
- art. 339*a*, (restitution);

²³⁷ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO 1994 2386; FF 1992 III 529).

²³⁸ Abrogé par l'annexe ch. 2 de la LF du 17 déc. 1993 sur le libre passage, avec effet au 1^{er} janv. 1995 (RO 1994 2386; FF 1992 III 529).

²³⁹ Introduit par l'annexe de la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

- art. 340*b*, al. 1 et 2 (conséquences des contraventions à la prohibition de faire concurrence);
- art. 342, al. 2 (effets de droit civil du droit public);
- ...²⁴⁰
- art. 346, (résiliation anticipée du contrat d'apprentis sage);
- art. 349*c*, al. 3 (empêchement de voyager);
- art. 350, (cas spécial de résiliation);
- art. 350*a*, al. 2 (restitution).²⁴¹

² Les accords et les dispositions de contrats-types de travail et de conventions collectives qui dérogent aux dispositions susdites au détriment de l'employeur ou du travailleur, sont nuls.

Art. 362

B. Dispositions auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur

¹ Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrat-type de travail ou convention collective, au détriment de la travailleuse ou du travailleur:²⁴²

- art. 321*e*, (responsabilité du travailleur);
- art. 322*a*, al. 2 et 3 (participation au résultat de l'exploitation);
- art. 322*b*, al. 1 et 2 (naissance du droit à la provision);
- art. 322*c*, (décompte de la provision);
- art. 323*b*, al. 1, 2^e phrase (décompte de salaire);
- art. 324, (salaire en cas de demeure de l'employeur);
- art. 324*a*, al. 1 et 3 (salaire en cas d'empêchement du travailleur);
- art. 324*b*, (salaire en cas d'assurance obligatoire);
- art. 326, al. 1, 3 et 4 (travail aux pièces ou à la tâche);
- art. 326*a*, (salaire pour travail aux pièces ou à la tâche);
- art. 327*a*, al. 1 (remboursement des frais en général);
- art. 327*b*, al. 1 (remboursement des frais en cas d'utilisation d'un véhicule à moteur);
- art. 327*c*, al. 2 (avances pour les frais);
- art. 328, (protection de la personne du travailleur en général);

²⁴⁰ Abrogé par l'annexe 5 de la LF du 24 mars 2000 sur les fors, avec effet au 1^{er} janv. 2001 (RO **2000** 2355; FF **1999** III 2591).

²⁴¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO **1988** 1472; FF **1984** II 574).

²⁴² Nouvelle teneur selon l'annexe ch. I de la LF du 3 oct. 2003, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2005 (RO **2005** 1429; FF **2002** 6998, **2003** 1032 2595).

- art. 328*a*, (protection de la personne du travailleur en cas de communauté domestique);
- art. 328*b*, (protection de la personnalité lors du traitement de données personnelles);²⁴³
- art. 329, al. 1, 2 et 3 (congé);
- art. 329*a*, al. 1 et 3 (durée des vacances);
- art. 329*b*, al. 2 et 3 (réduction de la durée des vacances);
- art. 329*c*, (continuité et date des vacances);
- art. 329*d*, al. 1 (salaire afférent aux vacances);
- art. 329*e*, al. 1 et 3 (congé-jeunesse);²⁴⁴
- art. 329*f*, (congé de maternité);²⁴⁵
- art. 329*g*, (congé de l'autre parent);²⁴⁶
- art. 329*g*^{bis}, (congé en cas de décès de la mère);²⁴⁷
- art. 329*h*, (congé pour la prise en charge de proches);²⁴⁸
- art. 329*i*, (congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident);²⁴⁹
- art. 329*j*, (congé d'adoption);²⁵⁰
- art. 330, al. 1, 3 et 4 (sûreté);
- art. 330*a*, (certificat);
- art. 331, al. 3 et 4 (contributions et renseignements en matière de prévoyance en faveur du personnel);

²⁴³ Introduit par l'annexe ch. 2 de la LF du 19 juin 1992 sur la protection des données, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 1993 (RO **1993** 1945; FF **1988** II 421).

²⁴⁴ Introduit par l'art. 13 de la LF du 6 oct. 1989 sur les activités de jeunesse, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1991 (RO **1990** 2007; FF **1988** I 777).

²⁴⁵ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 3 oct. 2003, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2005 (RO **2005** 1429; FF **2002** 6998, **2003** 1032 2595).

²⁴⁶ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (RO **2020** 4525; FF **2019** 3941). Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO **2023** 680; FF **2022** 2515, 2742).

²⁴⁷ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 17 mars 2023 (Indemnités journalières pour le parent survivant), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2024 (RO **2023** 680; FF **2022** 2515, 2742).

²⁴⁸ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2021 (RO **2020** 4525; FF **2019** 3941).

²⁴⁹ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2021 (RO **2020** 4525; FF **2019** 3941).

²⁵⁰ Introduit par l'annexe ch. 1 de la LF du 1^{er} oct. 2021, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2023 (RO **2022** 468; FF **2019** 6723, 6909).